

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Beragam kemajuan yang dimiliki perusahaan yang bersifat teknologi maupun kebudayaan dan keilmuan telah menghasilkan persaingan antar banyak pihak. Hal itu mengakibatkan berbagai sarana-sarana pemenuhannya. Persaingan yang semakin ketat membuat banyak organisasi atau perusahaan menyadari pentingnya memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang kian lama membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuannya. Dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan. Menurut penelitian Hardjanti dan Rahadhini (2010) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya untuk mempengaruhi kegiatan pengikut (bawahannya) melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap semua karyawan terutama perusahaan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat agar menjadi perusahaan yang kompetitif sesuai dengan harapan kebutuhan masyarakat. Untuk mencapai keadaan dan tuntutan maka perusahaan berupaya dengan melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya.

Pada hakekatnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sebenarnya merupakan penilaian atas perilaku manusia melaksanakan peran dalam organisasi. Oleh karena itu, sistem evaluasi kinerja manajemen yang digunakan seringkali dapat menimbulkan dampak psikologis dan perilaku pada manajer pusat pertanggung jawaban yang dinilai. Menurut penelitian Sedarmayanti (2001) kinerja atau *performance* perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh peran dari kinerja karyawan yang berada di dalam organisasi dan hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja para karyawannya.

Menurut penelitian Rivai (2004) hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa penurunan atau peningkatan

penjualan merupakan perkembangan dari suatu perusahaan. Dengan adanya perkembangan ini tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan yang berkualitas.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat kinerja karyawan. Penelitian Kussriyanto (1991) dalam Lewa dan Subawo (2005) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehubungan dengan hal ini lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1. Menurut penelitian Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan.
2. Menurut penelitian Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2010:2) faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Faktor lain yang dapat menyebabkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Karyawan mengharapkan adanya kompensasi yang layak dari pihak perusahaan agar karyawan termotivasi dalam menyelesaikan suatu tugas. Pemberian kompensasi ini memang sudah merupakan kewajiban perusahaan terutama pihak manajemen personalia. Kompensasi ini penting bagi karyawan karena kompensasi dijadikan sebagai alat bagi kelangsungan hidup secara ekonomis dan sekaligus sebagai faktor mempengaruhi kinerja karyawan, sistem kompensasi yang tepat dan sesuai dengan keinginan semua pihak akan membuat karyawan bekerja secara optimal karena mereka yakin bahwa mereka akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Sebaliknya jika sistem kompensasi hanya memperhatikan keinginan perusahaan saja, maka akan menimbulkan ketidakpuasan bagi karyawan yang akan bermuara pada tingginya tingkat keluar masuk karyawan dalam perusahaan, karena mereka merasa kurang dihargai sesuai dengan usaha yang telah mereka lakukan bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji masalah dan melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN CABANG SURAKARTA.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di muka, maka perumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN cabang Surakarta?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN cabang Surakarta?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN cabang Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT PLN cabang Surakarta
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN cabang Surakarta
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN cabang Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak pihak yang terkait, yaitu:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengembangan wawasan di bidang sistem pengendalian manajemen, terutama dalam kaitannya dengan kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca dalam menambah ilmu pengetahuan terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang beberapa teori-teori yang mencakup kepemimpinan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Pada bagian

akhir bab ini juga disampaikan beberapa penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis data dan sumber data, definisi operasional dan pengukuran variabel, metode analisis data, serta uji hipotesis.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang deskripsi objek penelitian yaitu diskripsi PT.PLN cabang Surakarta, analisis data, dan pembahasan hasil analisis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat simpulan yang merupakan ringkasan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran.